

MUJERES, PROFESIONALES Y TELETRABAJADORAS. UN ANÁLISIS DEL TIEMPO LABORAL Y EL TIEMPO DEL CUIDADO ENTRE ARGENTINAS

Analia Elizabeth Otero¹

Natalia Sellaro²

Resumen: En una sociedad anclada en la división sexual del trabajo, la ampliación de la ciudadanía femenina se desarrolla en el plano formal, presentando obstáculos en el plano material con inequidades en la vida social, laboral y familiar de las mujeres. Aquí, nos preguntamos si el teletrabajo resulta una opción conciliatoria y de responsabilidad compartida. El objetivo del artículo es aportar material empírico y desde una perspectiva cualitativa analizar entrevistas a un grupo de mujeres profesionales teletrabajadoras. Los hallazgos indican una doble invisibilización del trabajo; superposición de tiempos; sobrecarga de tareas, mostrando tendencias a la reproducción de las desigualdades de género.

Palabras Clave: Mujeres; división sexual del trabajo; cuidado; teletrabajo.

Abstract: In a society anchored in the sexual division of labor, the expansion of female citizenship takes place on a formal level, although it presents obstacles on the material plane with inequities in women's social, work and family life. Here, we ask ourselves if teleworking is a conciliatory and shared responsibility option. The objective of the article is to provide empirical material and, from a qualitative perspective, analyze interviews with a group of teleworking professional women. The findings indicate a double invisibilization - of paid and unpaid work - overlapping times and overload of tasks, showing tendencies to the reproduction of gender inequalities.

Keywords: Women; sexual division of labor; care; teleworking.

Introducción

En la Argentina de principios del siglo XXI, al igual que en la mayoría de los países occidentales, las mujeres ocupan una posición económica y social diferentes a los siglos precedentes; y es que cada vez menos mujeres se dedican exclusivamente al trabajo doméstico y cada vez son más las que participan en el mercado de trabajo. El colectivo femenino ha logrado mayor participación en el mercado de trabajo y el reconocimiento formal de derechos políticos, sociales y económi-

1 Doctora en Ciencias Sociales y Master en Diseño y Gestión de Programas Sociales FLACSO. Investigadora Adjunta IICSAL-CONICET/FLACSO. E-mail: aotero14@gmail.com

2 Master en Diseño y Gestión de Programas Sociales FLACSO. E-mail: sellaronaty@hotmail.com.

cos. Sin embargo, las desigualdades en materia de género continúan reproduciéndose día a día, tanto en lo que hace a su performance en el plano laboral como en la recarga de tareas domésticas y de cuidado.

Ahora bien, uno de los principales desafíos reside en conciliar, combinar, organizar la vida tanto laboral como familiar y social, sin que esto signifique una sobrecarga de trabajo para las mujeres. Una opción que se plantea como solución a esta disyuntiva, es el teletrabajo. En una sociedad estructuralmente anclada en la división sexual del trabajo, la ampliación de la ciudadanía femenina se desarrolla en el plano formal, pero presenta obstáculos en el plano material, significando inequidades en los diferentes niveles de la vida social, política, económica y familiar de las mujeres. Esto repercute en que el trabajo del cuidado no sea valorado como tal y adicionalmente sea naturalizado como una responsabilidad primordialmente femenina. Las inequidades materiales también se reflejan en el mercado laboral argentino, donde las mujeres acceden a empleos más precarios, inestables y a tiempo parcial. Estos tipos de empleos, a su vez, ponen de manifiesto la nueva morfología del trabajo que caracteriza las transformaciones del mundo del capital de las últimas décadas. En este contexto, el teletrabajo se vuelve -en parte- un exponente de la época dada la flexibilidad espacio-temporal y organizacional que lo caracteriza.

Aquí nos guía un interrogante acerca del teletrabajo. Mas específicamente, nos preguntamos si esta organización laboral representa una opción conciliatoria y de responsabilidad compartida entre el ámbito laboral, personal y familiar para mujeres profesionales; o si, contrariamente, las mismas afrontan una superposición de tiempos y una sobrecarga de tareas que reproducen las relaciones asimétricas de género todavía imperantes.

A lo largo del artículo trabajaremos a partir de analizar los testimonios de mujeres argentinas profesionales con teletrabajo que nos cuentan sobre diferentes experiencias de esta particular organización laboral. Asimismo, haremos hincapié en la distribución de los diferentes tiempos al interior de las familias de las entrevistadas³.

El texto se organiza del siguiente modo: en una primera sección abriremos espacio para repasar avances en materia normativa y jurídica e institucional que marchan en función de acordar compromisos para garantizar la igual de género en parte de los países del mundo. Al tiempo que daremos cuenta de argumentaciones teóricas sobre el arraigo de la división sexual del trabajo en nuestras so-

3 Las entrevistas se realizaron en el marco de la tesis “Los tiempos del teletrabajo y los tiempos del cuidado ¿conciliación o invisibilización?: un estudio cualitativo desde una perspectiva de género y política pública en Argentina”. A partir de un abordaje metodológico cualitativo, se propuso como objetivo general analizar la distribución de los tiempos del cuidado y del trabajo remunerado desde una perspectiva de género y política pública, para el caso de mujeres profesionales argentinas que en 2017 tuvieran conformado su propio hogar y contaran con un empleo de teletrabajo. Para tal fin, durante el segundo semestre de 2017 se realizaron 14 entrevistas en profundidad a mujeres de estratos socioeconómicos medios, que residían en centros urbanos, profesionales, con un empleo de teletrabajo y que tenían conformado su propio núcleo familiar. Respecto a las características de sus labores, la muestra presentó heterogeneidad, la cual es propia también del teletrabajo. De tal forma, los trabajos varían según la cantidad de días de teletrabajo (2/3 veces por semana o todos los días), cumplimiento de una franja horaria laboral o no, tipo de comunicación con el cliente o empresa (online u offline) y tipo de remuneración (si es fija o por objetivos).

ciudades y sus profundas implicancias en el plano material. A colación de estas últimas, retomaremos el debate del cuidado como derecho. En una segunda sección presentaremos los aspectos más sobresalientes del contexto general y argentino en particular sobre la performance de las mujeres en el mercado de trabajo y el rol del cuidado. Una tercera sección estará destinada a profundizar en la temática específica del teletrabajo como forma de organización laboral. Hilvanaremos allí las características distintivas que lo estructuran y lo organizan, partiendo de la flexibilidad espacio-temporal que promueve. Posteriormente, en una cuarta sección avanzaremos en el análisis de las entrevistas partiendo de la pregunta sobre el teletrabajo como fórmula conciliatoria, desarrollaremos tres ejes dimensionales que versan sobre - la flexibilización temporal vs. la sobrecarga de tareas; - la flexibilización espacial vs. el reconocimiento social; y - los entrecruces entre la autonomía y la conciliación. Concluyendo el escrito esbozaremos una serie de breves reflexiones finales a partir de la experiencia analítica transitada.

La División sexual del trabajo y el cuidado como derecho

En las últimas décadas, a nivel mundial, regional y nacional, se han vivido transformaciones políticas, sociales y culturales que han contribuido al avance respecto al reconocimiento de ciertos derechos de las mujeres.

Distintos instrumentos normativos y jurídicos avalan este reconocimiento y ampliación dada a partir de fines de la década de los años setenta. Por ejemplo, en el plano internacional, cobraron destacado papel la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW) de 1979 y las Recomendaciones y Plataformas de Acción de las Conferencias Mundiales de Nairobi y Beijing de 1985 y 1995 respectivamente. Fundamentalmente esta última ha constituido un significativo punto de inflexión dado que en la misma los 189 países participantes⁴ acordaron en el compromiso de garantizar la igualdad de género como eje del desarrollo humano y la consolidación de la democracia. Conjuntamente desde entonces se dio inicio, por parte de las Naciones Unidas, a la creación de programas, fondos, proyectos y agencias que fomentaron la institucionalización de la igualdad de género (LEVÍN, 2013). Posteriormente, en el año 2000, La Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio en las Naciones Unidas postularon entre sus principales lineamientos promover la equidad de género con el fin de alcanzar un ejercicio pleno de los Derechos Humanos y mejorar las condiciones de vida de la población. Metas que se continúan y acentúan en el 2015 con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Sin embargo, y a pesar de estos avances sustantivos en el plano institucional formal de acceso a derechos, múltiples inequidades se reproducen a nivel

4 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
<https://programadssr.files.wordpress.com/2013/05/informe-de-la-tercera-conferencia-mundial-de-sobre-la-mujer-nairobi-1985-en-inglc3a9s.pdf>.

material, cultural y simbólico en las sociedades capitalistas en tanto, las desigualdades de género se sostienen y reproducen desde la misma primaria división sexual del trabajo que prevalece históricamente en nuestras sociedades.

Siguiendo a Paterman (1995) la división sexual del trabajo en la sociedad moderna ha implicado la subordinación de la privacidad del hogar a la arena pública del mercado capitalista, ocultando que ambas esferas toman significado una en relación con la otra y que son parte de una misma construcción. Esta subordinación ha implicado que las mujeres se encuentren estructuralmente ancladas al ámbito de lo privado, sin lograr una plena y efectiva incorporación en el espacio público. Esta estructura social asimétrica, asoció al varón como proveedor económico y a la mujer en su rol de ama de casa (modelo *male breadwinner*).

De esta forma, actividades vinculadas a la esfera privada como las tareas domésticas y del cuidado, quedaron despojadas del reconocimiento social, político y económico; así como también en su rol esencial en la producción de la fuerza del trabajo (ARRAIGADA, 2007; CARRASCO, 2003). En este complejo y desigual entramado social, el cuidado, continúa siendo subvalorado e invisibilizado como un factor externo e independiente del sistema productivo y, por tanto, no identificado como trabajo.

Buena parte de la literatura consensua en sostener que las tareas que se comprenden como cuidado son aquellas que brindan tanto los elementos físicos como emocionales y simbólicos necesarios para vivir en una sociedad e incluyen tanto el autocuidado como el cuidado a otras personas en situación de dependencia ya sea por su edad (niños, adolescentes, ancianos) o por algún tipo de discapacidad (ya sea temporal o permanente) (CARRASCO, 2003; PAUTTASI, 2007; RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, 2015; MONTAÑO VIRREIRA, 2010; LAYA e ROSSI, 2014; entre otras).

Esta delimitación conceptual del cuidado permite comprender que el mismo tiene características que lo diferencian de otros trabajos, en tanto es imprescindible para el desarrollo de la vida humana ya que comprende aquellas tareas indispensables para satisfacer las necesidades básicas de las personas. Y es por ello, que no se puede perder de vista que el cuidado también es un derecho fundamental.

En esta línea, reforzando la idea del cuidado como derecho, retomamos el planteo de PAUTTASI (2007, 2010) que posicionada desde el enfoque de derechos desarrolla conceptualmente al cuidado, entendiéndolo como una prerrogativa de todos los seres humanos: a ser cuidados, cuidar y cuidarse. Y, enfatiza en que, aunque no se lo mencione explícitamente, el cuidado se encuentra incorporado en el Sistema internacional de Derechos Humanos -el cual promueve desde asegurar la alimentación de calidad hasta garantizar sistemas de seguridad social para todas las personas-. Por un lado, esta argu-

mentación, contribuye a repensar al cuidado en su plano social en tanto las responsabilidades deben ser redistribuidas entre los diferentes actores de la sociedad, individuos, mercado y Estado. Por otro lado, abre la puerta para exigir al Estado el cumplimiento y la promoción de infraestructura de cuidado acorde a las necesidades de la población. En breves palabras se sostiene al cuidado como un derecho con sus expresos derivados para los actores intervinientes.

Desde este posicionamiento, el cuidado no puede seguir siendo un problema que concierne solo a las mujeres, ni una responsabilidad femenina; por el contrario, debe ser problematizado y conceptualizado de forma diferente y con amplitud. Comprendiéndolo desde esta complejidad, pensar efectivas estrategias de conciliación que involucren a todos los actores sociales intervinientes.

Las mujeres en el mercado de trabajo y el rol del cuidado

Las mujeres han ido alcanzando mayor participación en el mercado laboral, sin que los varones intervengan en igual proporción en las tareas del ámbito privado, conllevando, inevitablemente a una sobrecarga de tareas. Concretamente esto se traduce en que las mujeres asumen una doble jornada incorporándose en el mercado laboral y continuando a cargo de las tareas del hogar y el cuidado. Este solapamiento de los tiempos “mercantilizadas” y “no mercantilizadas” repercute en tensiones constantes en la vida cotidiana de las mujeres, quienes se ven condicionadas frente a las desigualdades estructurales expresadas en el uso del tiempo y las responsabilidades ante las tareas de la cotidianeidad familiar y el cuidado. En muchos casos el modo de resolución las tareas familiares implican flexibilizar o hasta abandonar sus trabajos remunerados.

En función de lograr transformaciones en la sociedad que permitan una distribución más equitativa de las tareas del cuidado, es necesario avanzar con los estudios y análisis sobre esta problemática. Una herramienta que permite ahondar en estos análisis, son las encuestas del uso del tiempo (EUT), en tanto evidencian las desigualdades en materia de género y el valor socioeconómico de las tareas no remuneradas.

En la Argentina, esta herramienta metodológica se aplicó en 2010 en la Ciudad de Rosario y en 2005 y 2016 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. A nivel nacional, se administró en el tercer trimestre del año 2013, en un módulo al interior de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Los resultados nacionales, arrojaron que las mujeres destinan en promedio 3 horas diarias más que los varones al trabajo no remunerado; y al interior de estas tareas se lo dedican al cuidado de niños y personas mayores. Asimismo, cuanto menor es el nivel de ingreso del hogar, más tiempo le dedican las mujeres a este tipo de labor (ENRÍQUEZ, 2015).

Los datos estadísticos de la EAHU de 2013 también reflejan las inequidades por jurisdicción, siendo las mujeres residentes de CABA quienes dedican en referencia con otras ciudades del país, menos tiempo promedio al trabajo no remunerado. Aun así, los últimos datos registrados en 2016 en la CABA ponen de manifiesto que, en comparación con los varones, las mujeres le dedican: a) 1 hora 30 minutos más tiempo al trabajo doméstico no remunerado. b) 1 hora 45 minutos más al trabajo del cuidado no remunerado. c) 53 minutos menos al trabajo para el mercado.

Estas diferencias, repercuten en que las mujeres le dediquen un 57,2% al tiempo de trabajo total realizado, mientras que este porcentaje en los varones es de 42,8%. Es decir, las jornadas totales de trabajo son más extensas para las mujeres, fundamentalmente por el tiempo destinado al trabajo no remunerado.

En cuanto al mercado de trabajo, estas diferencias también se cristalizan en las estadísticas presentadas en diferentes documentos de organismos internacionales, más precisamente de la Organización Internacional del Trabajo en diferentes periodos:

» La tasa de participación laboral es menor en mujeres que en varones, especialmente en los rubros no asociados a servicios sociales⁵ y en los rangos etarios donde las mujeres son madres. Según la OIT (2011), en América Latina la tasa de actividad de las mujeres es 22 puntos menor a la de los varones.

» Menores ingresos para las mujeres. Esta brecha salarial, se acentúa, “entre los salarios de las mujeres con hijos y sin hijos, lo cual se conoce como «la sanción o penalización salarial de las madres que trabajan». Por el contrario, los padres que trabajan suelen ganar más que los hombres sin hijos (GRIMSHAW y RUBERY, 2015), diferencia que se conoce como «el incentivo o la prima salarial de paternidad»” (OIT, 2016, p. 30).

» Menor presencia femenina en los puestos jerárquicos. En la Argentina, de cada 10 puestos de máxima autoridad menos de 2 de cada son ocupados por mujeres (ELA, 2011).

» Mayor exposición a empleos precarios, inestables y de tiempo parcial. En América Latina esta brecha entre el empleo femenino y masculino a tiempo parcial se acrecienta a 20 puntos porcentuales y se registran menor número de horas trabajadas en todas las ramas de actividad (OIT, 2016). El empleo a tiempo parcial supone una mayor vulnerabilidad, en tanto significa salarios más bajos, desventajas en el desarrollo profesional y en muchos casos pérdida de protección social y de seguridad en el empleo.

La desigual distribución de tiempos y tareas al interior de los hogares, basada en la actual división sexual del trabajo, expone a las mujeres a empleos más in-

5 Dentro de la rama de servicios, se encuentran empleos tales como el trabajo doméstico, la docencia, la enfermería, por lo cual puede pensarse que hay una extensión hacia el mercado laboral de las tareas domésticas y de cuidado.

formales y flexibles, en la búsqueda de poder combinar, compatibilizar y conciliar, entre las actividades laborales y aquellas propias del ámbito familiar. Y, esta búsqueda, escapa de estamentos económicos, si bien existen matices que vale la pena ser destacados, los trabajos de tiempo parcial y flexible se vuelven una oferta para todas las mujeres.

El teletrabajo, es una forma de organización laboral que se caracteriza por su flexibilidad. Por esta misma característica, es que, desde diferentes ámbitos académicos, gubernamentales y empresariales, lo postulan como una solución efectiva que permitiría una conciliación de la vida laboral, personal y familiar (MARTÍNEZ y VOCOS, 2005).

Teletrabajo

En la vasta literatura existente sobre el teletrabajo no se ha logrado una definición unívoca del concepto, sin embargo, lo que pareciera primar es un discurso acríptico y homogéneo en torno a las ventajas y desventajas de su forma de organización (TUNAL, 2012).

A pesar de que no existe un consenso sobre su delimitación conceptual, con frecuencia las definiciones refieren a tres rasgos específicos que lo distinguen: la localización, la tecnología y la organización.

En cuanto a la localización el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del/la empleadora/a. El uso de las TICs posibilita en primera instancia que el trabajo pueda realizarse de manera deslocalizada y es lo que le va a brindar características particulares a este modo de organización. Producto de ello, el equipamiento tecnológico se vuelve la principal herramienta para poder desarrollar la tarea diaria (computadoras portátiles, *smarthphones*, internet, WIFI, servicios en la nube, videoconferencias, etc.) y las telecomunicaciones el instrumento para mantener el contacto con el empleador (ya sea *en línea o fuera de línea*).

Respecto a su organización puede establecerse como trabajo a distancia en su totalidad o de manera parcial y ser ejecutado por trabajadorxs asalariados o cuenta propistas. Caracterizándose por tanto en un modo de organización esencialmente flexible. Esta laxitud, que desde el punto de vista empresarial puede resultar por demás ventajosa, para lxs trabajadorxs puede arrojar consecuencias negativas, especialmente en los casos que trabajan de manera autónoma ya que se ven desprotegidos de los derechos laborales, y es donde el teletrabajo asume una de sus formas más precarias.

Como producto de la flexibilidad temporal de este tipo de trabajo, la organización de los tiempos cubriría de manera más satisfactoria los ámbitos de trabajo como de la vida privada, brindando una optimización de los tiempos tanto para las tareas del hogar, los tiempos de cuidado a otros miembros de la familia o disponer

de mayor tiempo para otro tipo de actividades extralaborales. Ello es consecuencia de una de las características más valoradas del teletrabajo: su flexibilidad espacio temporal, que permite al trabajador/a optimizar los tiempos de trabajo y realizarlo en un lugar que le traiga mayores comodidades, convirtiéndose así en un/a trabajador/a más productivo (eligiendo el horario y lugar donde mejor rendiría).

En los discursos académicos acrílicos; gubernamentales; empresariales⁶, y hasta en los argumentos de las teletrabajadoras -no siempre lineales ni por ello faltos de ambigüedad-, lo que destaca como uno de los principales beneficios del teletrabajo es que las mujeres pueden seguir siendo las principales responsables del hogar, de las tareas del cuidado y al mismo tiempo estar insertadas en el mercado laboral remunerado, todo ello sin necesidad de alejarse del espacio físico de sus hogares. Pues, esta característica es una condición espacio-temporal distinta a un trabajo dependiente formal tal y como lo conocemos. Dada esta condición en el teletrabajo⁷ se hace especial énfasis en los beneficios de las madres con niños recién nacidos, quienes, contando con un empleo desde el hogar, podrían en los mismos tiempos mantener un empleo remunerado y conjugar los tiempos de lactancia y de crianza de sus hijos.

No obstante, esta supuesta ventaja espacial se puede volver una trampa temporal al fomentar el estar continuamente en conexión con las tareas laborales. Lo cual puede, para las mujeres teletrabajadoras, significar un agravante para la doble y hasta triple jornada laboral a la cual se ven expuestas.

Teletrabajo y cuidado ¿fórmula conciliatoria?

NA continuación, centraremos el análisis en los testimonios de las entrevistas el eje orientador ha sido cuestionar si el teletrabajo puede ser pensado como una estrategia de conciliación y corresponsabilidad. Para ello, trabajaremos sobre tres ejes dimensionales. En el primero, desarrollaremos como una de las particularidades del teletrabajo que es su localización y la consecuente utilización del espacio físico del hogar como lugar de trabajo remunerado puede conllevar una invisibilización del mismo. En segundo lugar, y de la mano del primero, como la flexibilidad temporal puede implicar una sobrecarga de tareas, conllevando a una “jornada laboral interminable” y dificultando la conciliación de los diferentes tiempos de trabajo. Y, por último, en qué medida este tipo de organización laboral estimula o no la posibilidad de crecimiento profesional y por tanto la autonomía de las mujeres.

6 Entre los documentos europeos y latinoamericanos podemos mencionar: los rtos eportes europeos sobre teletrabajo de 1998 (EUROPEAN COMMISSION, 1998), los de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo de 2007 (EUROFOUND, 2007). Y en el ámbito latinoamericano el “Manual de Buenas Prácticas en Argentina” de 2011 (OIT, 2011 B) y “El libro blanco. El ABC del teletrabajo de Colombia de 2012” (BALANTA; et.al., 2012).

7 En particular nos referimos a los documentos referidos en la cita 6 del presente texto.

La flexibilización espacial vs. el reconocimiento social

Desde los testimonios de las entrevistadas surge una dificultad emergente el reconocimiento social de sus trabajos. Como mencionáramos en apartados precedentes esto está vinculado en primer lugar con la problemática histórica del no reconocimiento de las tareas no remuneradas como trabajo y, en segundo lugar, con la potencial invisibilización del trabajo remunerado por el hecho de desarrollarlo dentro del espacio físico del hogar. Ambos aspectos en conjunción nos llevan a plantear la existencia de una doble invisibilización.

Desde el análisis de las entrevistas y siguiendo a CARRASCO (2003) sostenemos que el espacio privado permanece aún en el “limbo de lo invisible”, ocultando que el trabajo no remunerado resulta imprescindible para el sostenimiento del sistema capitalista (PICCHIO, 1994). Así, el cuidado y las tareas del hogar terminan siendo naturalizadas como tareas a desarrollar por las mujeres. Esta interiorización de la desigualdad se expresa en los testimonios de las entrevistadas, quienes preponderan la elección de estos tipos de trabajo para poder estar más tiempo con sus hijos y en sus hogares:

La ventaja que yo veo es para estar más tiempo con las nenas, sé que estoy para cualquier cosa. (Celia, 38 años, abogada).

La principal ventaja es con el tema hijos y crianza, estar, presencia, eso fundamentalmente. (Cintia, 38 años, diseñadora industrial).

Yo creo que el equilibrio de las dos cosas es muy positivo, o sea para una mujer trabajar desde su casa, tener un trabajo en relación de dependencia y poder estar es muy cómodo, para mí es muy positivo. Si tiene como negativo esto de que es muy difícil por ahí marcarle a los demás la seriedad que tiene tu horario laboral, eso es lo negativo... (Vera, 38 años, odontóloga).

Los relatos muestran la naturalización del espacio privado como un espacio propio del colectivo femenino. Y en el último fragmento se manifiesta una característica particular del teletrabajo, la potencial invisibilización también del trabajo remunerado.

Uno de los principales hallazgos encontrados en los testimonios, muestra cómo realizar tanto el trabajo remunerado como el no remunerado en el mismo lugar físico trae una serie de consecuencias negativas en cuanto al reconocimiento social de las tareas mercantilizadas de las entrevistadas. Así, el lugar de trabajo, la casa, el hogar, que pareciera ser el principal beneficio de dicha organización laboral, termina siendo una de sus principales dificultades.

A partir de los testimonios es posible abordar un aspecto de interés sobre las condiciones espacio-temporales del teletrabajo: cómo el lugar físico de trabajo juega un rol simbólicamente fuerte y negativo en el entorno familiar y social.

El teletrabajar, y en especial en los primeros años de haber comenzado en este tipo de modalidad se asocia a que teletrabajadoras, por el hecho permanecer en su casa “no están trabajando”, invisibilizando por tanto el trabajo no remunerado (e históricamente negado), así como también el trabajo remunerado y profesional que se realiza desde la esfera doméstica.

En este último sentido, los relatos dan cuenta que es necesario trazar límites definidos con su círculo íntimo para que se comprenda lo que implica el cumplimiento de su trabajo remunerado y la imposibilidad de absorber tareas extralaborales en simultáneo. Además, dan cuenta de cómo el entorno íntimo demanda más tareas a estas mujeres, dando por sentado que el hecho de trabajar desde sus casas les otorga mayor cantidad de tiempo para realizar todo tipo de actividad, desde las tareas de la casa, el cuidado de lxs niñxs, los compromisos sociales, etc.:

(...) compruebo que uno desde la casa trabaja muchísimo más que alguien que se va, que está 8 hs. afuera y vuelve, muchísimo más. Y lo peor de todo es que no es valorado (...) Muchas veces me encuentro contando o haciendo valer o que la gente se entere de todas las actividades que hago porque por ahí como te ven que estás trabajando desde casa no se imaginan que estás trabajando o a que te dedicas, es difícil que la gente se dé cuenta que no estoy en mi casa haciendo de ama de casa. (Cintia, 38 años, diseñadora industrial).

El tiempo mercantilizado y tiempo no mercantilizado (CARRASCO, 2003) transcurren en el mismo espacio físico. Frente a esta situación, prevalece en el entorno más cercano de las entrevistadas la asociación mujer - hogar - tareas no productivas, generando malestar en las mujeres que no ven reconocida toda su labor.

Sostenemos que en este quiebre reside una de las principales dificultades de plantear al teletrabajo como opción conciliatoria y dirigida especialmente a las mujeres e incluso planteamos que las relaciones asimétricas de poder en términos de género reproducen desigualdades en los diferentes ámbitos de la vida. Al convivir temporalmente los tiempos mercantilizados y no mercantilizados, la división sexual del trabajo se impone como una suerte de verdad natural en la cual la mujer asume la responsabilidad de una mayor carga de trabajo, en ciertos casos, situación que incluso sucede sin ser cuestionada o aún más siendo justificada precisamente por esta condición de desarrollo laboral desde sus casas.

La flexibilización temporal vs. la sobrecarga de tareas

Esta situación de asumir las tareas laborales y al mismo tiempo sentirse principales responsables de las tareas del hogar y cuidado, contribuye al sos-

tenimiento de una jornada laboral doble y hasta triple, inevitablemente genera conflictos para las mujeres. Lo cual es consecuencia del solapamiento de los tiempos dedicados a las necesidades personales, al tiempo de trabajo doméstico, al tiempo de trabajo de mercado, al tiempo de participación ciudadana y al tiempo de ocio (en caso de que puedan efectivamente dedicarle tiempo a estas últimas dos actividades, que suelen ser las variables de ajuste) (CARRASCO, *et.al.* 2005). Este solapamiento no es neutral, sino que repercute en la autonomía de las mujeres, así como en la posibilidad real de tener pleno acceso a los derechos ciudadanos.

Los testimonios recabados en el trabajo de campo muestran tensiones en los discursos de las entrevistadas. Como por ejemplo los beneficios de no tener que cumplir con horarios rígidos, pero eso en muchas ocasiones repercute en tener que estar siempre “disponible”. La flexibilidad horaria crea el imaginario de tener plena libertad en la organización de los tiempos, sin embargo, en la práctica, el solapamiento de los mismos redundaría en sentir que esos tiempos no son suficientes para todas las tareas que deben realizar:

Lo principal es que no tenés que pedirle permiso a nadie para ir al dentista, para ir a la reunión del colegio de los chicos, ¿cuándo tenés el acto para ir a comprar los libros...viste? (...) como que compatibilizas todo, lo que te gusta con tu trabajo (...) Lo malo es justamente eso, que no cortas nunca, estás siempre con algo pendiente, nunca llega el momento de fichar y decir bueno “hoy terminó el día, hoy que fue re complicado terminó y me voy” porque si tuviste un día complicado a la noche te vas a conectar, vas a trabajar (Emma, 40 años, abogada).

La ventaja que yo veo es para estar más tiempo con las nenas, sé que estoy para cualquier cosa. Pero la desventaja es eso, que cuesta a veces organizarse porque la casa sigue estando ahí y las cosas pasan y por ahí trabajas cortado y te termina llevando más tiempo que lo que te llevaría si tuvieras las 8hs. para dedicarle el corrido a esto (Celia, 38 años, abogada).

Comparado con la relación de dependencia, pienso que la libertad que te da el trabajo... Suena un poco raro que te diga “libertad” después de todo lo que te dije (risas). Pero igual así, el tema de no cumplir horario. (Ana, 44 años, editora).

Este último testimonio muestra la contradicción que se les presenta a algunas mujeres con el hecho de tener esta flexibilidad, la cual pareciera brindar libertades, que sin embargo están muy condicionadas por diversos factores, entre ellos, ser responsables de las tareas del hogar y el cuidado, por lo cual la “flexibilidad” se reduce a equilibrar entre los tiempos de los diferentes tipos de trabajos.

La problemática del solapamiento de los tiempos se manifiesta en la dificultad de producir una organización satisfactoria cotidiana. Lo cual se expresa en las expectativas que tenían las entrevistadas previo a desarrollar esta modalidad de trabajo y cómo luego han distribuido los tiempos una vez que comenzaron con el teletrabajo: “El trabajo de casa lo imaginaba mucho más organizado”. (Carla, 35 años, editora).

Una de las particularidades que suele caracterizar a este tipo de organización laboral, es que el trabajo se vuelve mucho más intensivo, al tiempo que requiere estar “continuamente conectada” en el trabajo y al mismo tiempo con las actividades de la casa. Como contracara de la flexibilidad espacio-temporal pregonada por el teletrabajo, esta particularidad reenvía a evidenciar el autodisciplinamiento, es decir la subjetivación de los diferentes mecanismos de control que parecieran ser características propias de esta forma de organización laboral.

Lo que me doy cuenta es que el teletrabajo te implica una dependencia permanente del trabajo, es como que no podés desconectar, en cambio el trabajo en relación de dependencia vos cumplís un horario y cuando te vas podés dedicarte a otra cosa. (Ana, 44 años, editora).

Existen diversos estudios que tratan sobre esta característica fundamental del teletrabajo, como forma de disciplinamiento laboral (LENGUITA, DUALDE Y VILLANUEVA, 2005; DHUALDE, 2006). Desde nuestro análisis cobra particular importancia, en tanto se relaciona intrínsecamente con la naturalización por parte de las entrevistadas de asumir como propio el trabajo del cuidado y del hogar en simultáneo con el desarrollo del trabajo remunerado. Esta sobrecarga de tareas y naturalización de las mismas termina reforzando la búsqueda de la conciliación de los diversos tiempos como una estrategia puramente individual y femenina. En una sociedad donde la temática no forma parte de la agenda estatal, las estrategias individuales terminan reforzando la problemática en lugar de ser una solución efectiva.

Los entrecruces entre la autonomía y la conciliación

Otro punto que creemos fundamental problematizar es acerca de la importancia de la autonomía de las mujeres para un efectivo desarrollo personal, familiar, profesional con el objeto de lograr una sociedad más equitativa en la cual pensar una efectiva conciliación de los diferentes aspectos de la vida. Un factor clave en ello, es el crecimiento profesional.

Hoy en día, la carrera profesional femenina no corre con las mismas ventajas que la masculina. Existen barreras sociales y culturales que les impiden

a las mujeres que cuentan con iguales aptitudes que los varones, ascender profesionalmente de igual forma. Este fenómeno es conocido como “techo de cristal”, e incluso en América Latina como “techo de hierro” por ser más difícil de romper aún (D’ALESSANDRO, 2016).

Entre las entrevistadas, encontramos que algunas de ellas tuvieron la posibilidad de crecer profesionalmente sin embargo la misma se encuadraba en tener que resignar la modalidad de teletrabajo o reducir los días trabajados en sus casas, por lo cual eligieron no aceptar esta posibilidad de crecimiento profesional:

Sí tengo claro que por ejemplo cuando sea por ejemplo manager voy a tener que viajar más, tal vez a la oficina una vez cada dos semanas o una reunión de equipo. Por eso también yo estoy dilatando un poco hasta que mis hijas sean más grandes, pero sí me gustaría seguir creciendo, ni hablar. (Vanesa, 38 años, bióloga).

A veces es muy difícil poder crecer dentro de tu carrera (...) a medida que vas creciendo tenés más reuniones y se necesita más presencia en la oficina. (Vera, 38 años, odontóloga).

Como colorario de lo hasta aquí analizado, el teletrabajo en mujeres puede acentuar en lugar de facilitar el crecimiento profesional, posicionándolas nuevamente en un lugar desventajoso social y económicamente. Por tanto actuar obstaculizando la autonomía de las mismas mujeres, profesionales, teletrabajadoras.

Ante esta situación resulta válido preguntarse ¿cuánta libre voluntad hay en la idea de continuar con este tipo de trabajos y cuánto pesa la imposición social y cultural y/o la falta de políticas públicas acordes para reemplazar el cuidado que realizan las mujeres en forma no remunerada?

Los discursos analizados dan cuenta de la naturalización del trabajo doméstico y del cuidado como responsabilidad primordialmente femenina. Aparece como “natural” tener que hacerse cargo de estas tareas domésticas y de cuidado, lo cual pareciera reforzarse con el hecho de trabajar desde el propio hogar. Podría decirse que esto último queda de manifiesto en cómo el círculo íntimo de las teletrabajadoras percibe sus trabajos, en muchos casos desvalorándolo, así como también analizando los relatos de las mujeres que asumen como “natural” trabajar, cuidar a los niños y organizar las tareas del hogar en el mismo espacio temporal.

Estas contradicciones que se entrevén resultan consecuentes con una sociedad patriarcal construida sobre la base de la desigualdad. Hoy por hoy el principal desafío resulta pues poder deconstruir estos paradigmas, revalorizando

el espacio privado y público redistribuyendo equitativamente las tareas asociadas a uno y otro espacio comprendiendo la relevancia social de las tareas del cuidado elevando a estas al status de derecho.

A modo de conclusión

El presente artículo, nos propusimos abordar el teletrabajo desde una perspectiva de género. Partiendo de la pregunta inicial donde nos cuestionamos si esta forma de organización laboral puede ser pensada como una estrategia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en mujeres profesionales, o si, de forma subrepticia, terminan por reproducirse y cristalizarse relaciones asimétricas de género.

Los relatos de las 14 teletrabajadoras entrevistadas pusieron de manifiesto diferentes contradicciones en sus discursos que se podrían sintetizar en las siguientes 3 tensiones: a) la flexibilización espacial vs el reconocimiento social b) la flexibilización temporal vs la sobrecarga de tareas c) la autonomía vs los condicionamientos sociales.

La primera tensión se expone en cómo la supuesta flexibilidad espacial del teletrabajo que implica el poder trabajar desde tu casa, termina siendo un limitante en el reconocimiento social, especialmente del círculo familiar, de las tareas remuneradas como trabajo. Exponiendo a las mujeres a una doble invisibilización, la de las tareas del cuidado y el hogar y la del trabajo remunerado.

La segunda, vinculada a la primera, manifiesta las dificultades de poder asignar tiempos precisos a cada uno de los trabajos realizados; se terminan o realizando diversas tareas en simultaneo o extendiendo las jornadas laborales remuneradas, dando la sensación de una “jornada interminable” de trabajo.

Y como tercera contradicción, la permanente elección entre crecer profesionalmente o continuar bajo la modalidad de teletrabajo, resignando en muchos casos oportunidades de crecimiento y por tanto autonomía.

El reconocimiento social, así como la autonomía son elementos fundamentales para el pleno desarrollo laboral y personal de las mujeres. El cual debe ir de la mano, de una distribución más equitativa en los usos del tiempo y en el reparto de las tareas tanto del hogar como del cuidado, que deben ser redistribuidas al interior de las familias y entre el Estado y el mercado.

Ante este contexto, y a partir de los hallazgos de las entrevistas, podemos concluir que, en la actualidad, el teletrabajo termina siendo una estrategia conciliatoria estrictamente individual y que, como tal, lejos de proponer una corresponsabilidad del cuidado y una organización más igualitaria, reproduce e incluso permite argumentar la hipótesis de que profundiza las relaciones asimétricas de género imperantes en la sociedad. Claro que este breve desarrollo

requiere ser ampliado y retomado en futuras aproximaciones que posibiliten dar cuenta tanto de la vigencia como del desarrollo y/o evolución de la problemática como de las diferentes aristas que presenta.

Bibliografía

ARRIAGADA, I. **Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros**. Santiago de Chile: CEPAL, 2007.

BALANTA, H.; GARCÍA, S.; LÓPEZ, H.; MOLANO A. **El libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia**. Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Ministerio de Trabajo de Colombia, 2012. Disponible en http://www.teletrabajo.gov.co/622/articulos8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf. Acceso el: 17 de diciembre de 2018.

CARRASCO, C. **La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? En “Mujeres y trabajo: cambios impostergables**. Porto Alegre: Veraz Comunicação, 2003.

-----; AGUIRRE R.; GARCÍA SAINZ, C. **El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad**. Santiago de Chile, Serie Mujer Y Desarrollo CEPAL N° 65, 2005. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/22367/lcl2324e.pdf>. Acceso el: 17 de diciembre de 2018.

D'ALESSANDRO, M. **Economía feminista**. Buenos Aires: Editorial Sudamericana, 2016.

DUHALDE, S. **El discurso de la Comunidad Europea sobre el teletrabajo y su penetración en Argentina**. Universidad de Buenos Aires, 2006. Disponible en: <http://redcomunicacion.org/wp-content/uploads/2017/09/2006duduhalde.pdf>. Acceso el: 17 de diciembre de 2018.

ELA. **Sexo y Poder: ¿Quién manda en la Argentina?**, 2011. Disponible en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?aplicacion=app187&cnl=59&opc=29>. Acceso el: 10 de Abril de 2013.

EUROPEAN COMMISSION. **Status Report on European Telework**, Office for Official Publications for the European Communities, Luxembourg, 1998. Disponible en: <ftp://ftp.ge.ch/obstech/tw98.pdf>. Acceso el: 17 de diciembre de 2018.

EUROFOUND. **Teletrabajo**, en Diccionario de Términos de las Relaciones Industriales Europeas. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2007. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/>. Acceso el: 17 de diciembre de 2018.

GRIMSHAW, D. Y RUBERY, J. **The motherhood pay gap : a review of the issues, theory and international evidence**, International Labour Organization, Working Papers, Génova, 2015.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ C. **El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado**. Documentos de Trabajo: Políticas públicas y derecho al cuidado. ELA, CIEPP y ADC. Buenos Aires, 2015.

LAYA A. Y ROSSI F. **Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado**. Serie Documentos de Trabajo: Políticas públicas y derecho al cuidado. ELA, CIEPP y ADC., 2014.

LENGUITA, P.; DHUALDE, S.; VILLANUEVA, M.M. **Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina**. Asociación Argentina Especialista en Estudios del Trabajo. 7mo Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. Buenos Aires, 2005. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/12016.pdf>. Acceso el: 20 de Abril de 2013.

LEVIN, S. **El género en las políticas públicas: ¿una opción o una obligación?** Revista Cátedra Paralela N° 10. 2013.

MARTÍNEZ O. Y VOCOS F. **Teletrabajo: ¿otro canto de sirenas?: el movimiento obrero frente a una nueva estrategia empresarial**. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales, 2005.

MONTAÑO VIRREIRA, S. **El cuidado en acción**. En: MONTAÑO VIRREIRA, S. Y CALDERÓN MAGAÑA, C. (coord.) El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo. Santiago de Chile, CEPAL, Naciones Unidas, págs. 13-68. 2010.

OIT. **Panorama Laboral 2011**, Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. pp. 41-98, 2011. Disponible en: <http://www.oit.org.pe/1/wp-content/uploads/2012/01/OIT-PL-2011.pdf>. Acceso el: 17 de diciembre de 2018.

_____. **Manual de buenas prácticas en teletrabajo**. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,

Unión Industrial Argentina, 2011b.

..... **Las mujeres en el trabajo:** Ginebra, 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf. Acceso el: 17 de diciembre de 2018.

PATERMAN, C. **El contrato sexual.** México: Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa, 1995.

PAUTASSI, L. **El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos.** Santiago de Chile, CEPAL, Naciones Unidas, 2007. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5809/1/S0700816_es.pdf. Acceso el: 17 de diciembre de 2018.

..... **Cuidado y derechos: la nueva cuestión social.** En: MONTAÑO VIRREIRA, S. y CALDERÓN MAGAÑA, C. (coord.) *El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo.* Santiago de Chile, CEPAL, Naciones Unidas, págs. 69-93, 2010.

PICCHIO, A. **El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral.** En: CARRASCO, C. (ed.), *Mujeres y economía Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas.* Barcelona, Icaria, 1994.

TUNAL, S. **Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo.** Trabajo y sociedad, (19), 2012. Disponible en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200002&lng=es&tlng=es. Acceso el: 17 de diciembre de 2018.

Recebido em dezembro de 2018.

Aprovado em setembro de 2019.